



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS**

**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**

**LINHA DE PESQUISA: ESTRATÉGIA EMPRESARIAL**

**ÁREA: EMPREENDEDORISMO**

**MATEUS MENDES DE CARVALHO**

**RA: 21364930**

**A INFLUÊNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DO  
PÓS - JÚNIOR**

**Brasília – DF  
2015**

**MATEUS MENDES DE CARVALHO**

**A INFLUÊNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DO  
PÓS - JÚNIOR**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. MSc. Erika Lisboa

**Brasília  
2015**

**MATEUS MENDES DE CARVALHO**

**A INFLUÊNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DO  
PÓS - JÚNIOR**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. MSc. Erika Lisboa

Brasília/DF, 05 de novembro de 2015.

Banca Examinadora

---

Professora MSc. Erika Lisboa

Orientadora

---

Professor (a):

Examinador

---

Professor (a):

Examinador

# **A INFLUÊNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DO PÓS - JÚNIOR**

Mateus Mendes de Carvalho

## **RESUMO**

As Empresas Juniores tem proporcionado aos alunos de graduação a vivência empresarial durante o tempo de faculdade, qualificando e preparando os alunos para o mercado de trabalho. O mercado de trabalho está cada dia mais exigente, levando jovens a buscarem oportunidades capacitantes antes de concluírem a graduação. O Movimento de Empresa Junior tem sido uma opção que vivencia na prática tudo aquilo que os alunos aprendem na teoria dentro da sala de aula. Este trabalho pretende abordar como objetivo principal, identificar em qual segmento do mercado de trabalho o ex-membro de uma Empresa Júnior (EJ) atua depois de sair da própria EJ. Os objetivos específicos foram identificar quais foram os principais conhecimentos adquiridos na EJ que contribuíram para a escolha profissional; identificar quais foram os eventos e atividades que o pós-júnior participou durante sua vida de empresário júnior que contribuíram para a escolha profissional; conhecer a área de interesse do pós-júnior antes da vivência na EJ e depois de sair da EJ; e identificar a atuação do pós-júnior depois de sair da EJ. Esta pesquisa possui um caráter descritivo, pois procura entender as características da EJ que influenciaram o pós-júnior a escolher a sua formação profissional, e ao mesmo tempo utiliza questionários como forma de coleta de dados. Quanto a abordagem do problema, foi classificado como quantitativo, já que os dados coletados foram mensurados em porcentagens, utilizando assim a estatística simples como técnica de análise e comparação posterior. Através dos resultados, foi possível identificar que existe uma influência da EJ na formação profissional do pós-júnior e que a grande maioria das pessoas que passou pela EJ, se destina a trabalhar no setor privado depois de sair da EJ.

**Palavras-chave:** Empresa Júnior; MEJ; Empreendedorismo; Formação Profissional.

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vive constantes mudanças desde os anos 2000, e boa parte dessas mudanças devido aos grandes problemas econômicos que o país tem enfrentado, assim como a falta de pessoas qualificadas e preparadas para assumirem postos de confiança nos seus respectivos trabalhos. De acordo com Menezes (2012), existe um aumento nos últimos anos na mão-de-obra qualificada, assim como também na escolaridade da população, fazendo com que as empresas invistam em jovens que não agregam apenas como estudantes nas respectivas formações acadêmicas, mas que participaram de estágios e empresas júnior como complemento para a graduação. Existe um papel fundamental dos estágios e das Empresas Júniores (EJs) na formação acadêmica e profissional do aluno de graduação, possibilitando a construção de projetos profissionais e qualificando os alunos para o mercado de trabalho (SILVA;TEIXEIRA,2013). Grandes empresas tem procurado o Movimento de Empresa Júnior (MEJ) para recrutar jovens diferenciados no meio de uma geração despreparada, buscando pessoas inspiradas e dispostas a impactar a sociedade e o país.

A Empresa Júnior (EJ) é uma empresa sem fins lucrativos que é filiada à uma Instituição de Ensino Superior (IES) e administrada pelos próprios alunos da instituição de ensino, que prestam serviços para a sociedade, prezando o aprendizado e o crescimento profissional e pessoal (TOLFO; SCHMITZ, 2005). A EJ presta serviços de consultoria em diversas áreas, com projetos voltados para empresas externas e para a sociedade, assim como projetos internos voltados para o crescimento e o amadurecimento da própria EJ. Dentro do MEJ nenhum membro de EJ recebe salário, e o único benefício é a experiência de aprender e vivenciar na prática o movimento empresarial desde cedo. A empresa cobra por cada um dos projetos desenvolvidos, mas esse dinheiro é utilizado para a sua sobrevivência no dia a dia (FEJESP, 2012).

Este trabalho pretende abordar sobre a influência da EJ na trajetória profissional do pós-júnior. Diante deste cenário, a pesquisa busca responder a seguinte questão: Qual segmento do mercado de trabalho os pós-juniores ingressam depois de saírem da Empresa Júnior (EJ)? Para isso, tem-se por objetivo geral da pesquisa identificar em qual segmento do mercado de trabalho o pós-júnior atua depois de sair da EJ. Para alcançar o objetivo geral, foram definidos quatro objetivos específicos: identificar quais foram os principais conhecimentos adquiridos na EJ que contribuíram para a escolha profissional; identificar quais foram os eventos e atividades que o pós-júnior participou durante sua vida de empresário júnior que contribuíram para a escolha profissional; conhecer a área de interesse

do pós-júnior antes da vivência na EJ e depois de sair da EJ; e identificar a atuação do pós-júnior depois de sair da EJ.

Como justificativa acadêmica, será interessante conhecer se existe uma influência do MEJ dentro da formação acadêmica do aluno na graduação. Existem poucos estudos e conhecimentos sobre EJ como complemento de graduação do aluno, já que o MEJ chegou no país somente nos anos 80 e são poucas IES que tem EJs. De acordo com a Brasil Júnior (2012), o Relatório Nacional de 2012 estimou que existem aproximadamente 1.120 EJs localizadas no país, sendo que várias destas EJs correspondem à mesma IES, principalmente as federais.

A influência da EJ na trajetória profissional do pós-júnior também se justifica do ponto de vista gerencial, já que os resultados obtidos nesta pesquisa poderão ser aproveitados por empresas que estão à procura de talentos para trazer novos rumos às suas instituições. As empresas tem dado oportunidades a jovens que fazem parte de EJ durante suas graduações, pois eles têm vivenciado o mundo empresarial ainda durante a formação acadêmica, o que facilita a entrada desses jovens no mercado de trabalho. O jovem que faz parte de uma EJ ou um estágio entra mais preparado em uma empresa normal do que um jovem que somente realizou a sua formação acadêmica. A realização de um estágio ou a participação em uma EJ aumenta o comportamento autoeficaz do membro, assim como melhora os objetivos sobre a trajetória profissional futura, e a percepção para desenvolver as competências necessárias para atuar no mercado de trabalho (SILVA; TEIXEIRA, 2013). A EJ é um treinamento na época de faculdade para os futuros empreendedores do próprio negócio, pois o aluno aprende a cuidar e administrar a empresa com o sentimento de dono, possibilitando os conhecimentos e habilidades necessárias para abrir o próprio negócio no futuro.

Do ponto de vista social, essa pesquisa será de grande importância para a sociedade, pois o MEJ está em contato constante com a comunidade. Todas as EJs prestam serviços com preços mais baixos do que empresas comuns e com uma boa qualidade, facilitando o acesso das empresas à esses serviços.

Será apresentado a seguir o referencial teórico sobre empreendedorismo, MEJ e formação profissional. Em seguida, será exposta a metodologia utilizada através de um questionário e assim apresentada uma análise e discussão dos dados obtidos, considerando o referencial teórico utilizado. Para finalizar, a conclusão da pesquisa é apresentada a fim de verificar se os objetivos foram alcançados e o problema de pesquisa respondido.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Empreendedorismo

#### 2.1.1 Histórico

O ingresso no mercado de trabalho tem ficado mais difícil e concorrido, demandando pessoas capacitadas e preparadas para realizarem tudo aquilo que lhes é solicitado. Muitas pessoas não se adaptam em trabalhar em negócios alheios e procuram começar os próprios investimentos, despertando o espírito empreendedor que há dentro de si.

O empreendedorismo tem sua origem na reflexão de pensadores econômicos do século XVIII e XIX que eram conhecidos como pensadores defensores do liberalismo econômico ou *laissez-faire*. Esses pensadores acreditavam que o desenvolvimento da economia acontecia através de forças que não estavam vinculadas nem com o mercado e nem com a concorrência, e sim com projetos que eram movidos pela inovação, o que promovia o desenvolvimento econômico (CHIAVENATO, 2008).

De acordo com Dornelas (2008), a palavra empreendedor é utilizada para indicar aquele que assume riscos e procura algo novo. O empreendedorismo está presente na sociedade desde a antiguidade. A iniciativa de Marco Polo de navegar mar adentro à procura de uma rota comercial para o Oriente mostrou-se como um comportamento inovador, pois estava a procura de algo novo, algo jamais conquistado antes (HISRICH; PETERS, 2004).

Filion (1999) buscou definir o conceito de empreendedorismo durante os diversos períodos da história, iniciando no século XII, quando o empreendedor era conhecido como aquele que incentivava brigas, indo sempre contra as idéias propostas pelas demais pessoas. No século XVI, a ideia de empreendedor começou a mudar e o conceito passou a significar uma pessoa que assumia responsabilidades. No final do século XVII e no início do século XVIII, o empreendedor ficou conhecido como uma pessoa que criava e conduzia empreendimentos e projetos novos com algum tipo de risco, que poderiam ou não funcionar.

Conforme Chiavenato (2012, p. 3), o empreendedor é aquele que

proporciona a energia que move toda a economia, alavanca as mudanças e transformações, produz dinâmica de novas idéias, cria empregos e impulsiona talentos e competências. Mais ainda: é ele quem fareja, localiza e rapidamente aproveita as oportunidades fortuitas que aparecem ao acaso, sem pré-aviso, antes que outros aventureiros o façam.

Apesar da diversidade de conceitos relacionados ao empreendedorismo, é possível destacar três abordagens: comportamental, gerencial e econômica. A perspectiva

comportamental aborda temas relacionados as características de um empreendedor, e quais comportamentos e atitudes fazem parte de sua vida. A perspectiva gerencial aborda as características do empreendedor com o cotidiano das organizações e como essas pessoas são capazes de se posicionarem como inovadoras dentro das empresas na qual trabalham como funcionárias e não proprietárias. Por último, a perspectiva econômica estuda o empreendedorismo sob uma perspectiva de relação com a inovação, o risco e o desenvolvimento (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011).

### **2.1.2 Abordagem Comportamental**

Ao falar sobre a abordagem comportamental do empreendedor, Chiavenato (2008) revela que o empreendedor é a pessoa que consegue fazer com que as coisas aconteçam, pois tem ideias transformadoras, criatividade e perseverança para chegar ao planejado. Existem três características básicas que identificam o espírito empreendedor do ser humano: necessidade de realização; disposição para assumir riscos; e autoconfiança. De acordo com Chiavenato (2008), essas são as três características principais que diferem um empreendedor de uma pessoa não-empREENDEDORA.

A necessidade de realização é o reconhecimento que todo ser humano procura alcançar como forma de satisfação por aquilo que foi plantado durante a trajetória de suas vidas. Cada pessoa tem uma maneira de se realizar diferente da outra, algumas procuram maior realização, enquanto que outras menos, mas todo ser humano precisa ser realizado de certa forma durante sua vida. Os empreendedores apresentam elevada necessidade de realização em comparação as pessoas da população em geral, já que faz parte da essência de todo empreendedor, sendo uma das suas principais características (CHIAVENATO, 2008).

De acordo com Chiavenato (2008), a disposição para assumir riscos é outra característica básica do empreendedor. O empreendedor está assumindo riscos o tempo todo, desde o planejamento do seu projeto até a execução. Os riscos podem ser financeiros, ao saírem dos trabalhos que lhes traziam segurança e investindo o dinheiro em um negócio que é incerto, podendo ou não funcionar. Os riscos podem ser familiares, ao envolverem a família e todos os seus bens em algo que pode dar errado. Os riscos também podem ser psicológicos, ao poder fracassar em um negócio arriscado.

Outra característica de um empreendedor é a autoconfiança. A autoconfiança possibilita ao empreendedor enfrentar qualquer desafio que se levante contra ele, tendo domínio sobre todos os problemas que aparecerem. Os grandes empreendedores acreditam



que seus conhecimentos, suas habilidades e a sua atitude inovadora é capaz de vencer qualquer problema ou circunstância negativa que aparecer. O empreendedor acredita que o seu sucesso depende exclusivamente dos seus próprios esforços e habilidades, levando eles a fazerem coisas novas e assumindo os respectivos riscos.

Assim como Chiavenato (2008) considera que a necessidade de realização, a disposição para assumir riscos e a autoconfiança são características básicas de todo empreendedor, o SEBRAE (2010) também determina dez características que fazem parte do espírito empreendedor, sendo elas: busca de oportunidade e iniciativa; persistência; comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; correr riscos calculados; estabelecer metas; buscar informações; planejamento e monitoramento sistemático; persuasão e rede de contatos; e independência e autoconfiança. Para Filion (1999), as principais características dos empreendedores são: inovação, originalidade, capacidade de identificar oportunidades, autoconfiança e a habilidade em lidar com ambientes de incerteza e liderança.

### **2.1.3 Abordagem Gerencial**

A abordagem gerencial mostra algumas competências, habilidades e atitudes que o empreendedor exerce nas empresas dentro do mercado de trabalho, onde não possuem toda a liberdade para fazerem aquilo que desejam. O empreendedorismo não fala apenas da abertura de um novo negócio, e sim da atitude empreendedora, que caracteriza o que a pessoa é em sua essência. Empreendedorismo se refere a atitude e não somente a ação. Dentro de uma organização, o empreendedor possui o sentimento de dono do negócio e procura dar o seu melhor para o bem-estar da instituição, visando sempre o crescimento e a melhora contínua da organização.

Segundo Dornelas (2007), não existe apenas um único tipo de empreendedor identificado, e o que melhor se enquadra a abordagem gerencial é o empreendedor corporativo. Os empreendedores corporativos são geralmente funcionários de alguma empresa que têm a capacidade para gerenciar o negócio e possui conhecimentos administrativos. As principais competências, habilidades e atitudes do empreendedor gerencial ou corporativo são que eles procuram assumir riscos, mas com foco nos resultados da empresa. Uma das suas maiores barreiras dentro da instituição é lidar com a falta de autonomia dada aos funcionários, sendo pessoas que sempre procuram inovações e mudanças. Os empreendedores corporativos são muito comunicativos e fazem parte de um amplo *networking* dentro e fora da empresa, sabendo sempre vender as suas idéias e serem bem ouvidos por todos.

### **2.1.4 Abordagem Econômica**

A abordagem econômica mostra a relação entre o empreendedorismo e a economia, e como os negócios inovadores são capazes de alavancar a economia. O empreendedorismo gera impactos na economia produzindo empregos, gerando rendas e proporcionando o desenvolvimento (ESPEJO; PREVIDELLI, 2006). De acordo com a Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2015), o Brasil é o país mais empreendedor do mundo, levando ainda mais as pessoas a correrem atrás do sonho de ter o negócio próprio. De acordo com Schumpeter (1985), o empreendedor é aquele que destrói os paradigmas econômicos existentes através da inovação, criação e introdução de novos produtos ou serviços. O empreendedor está sempre procurando quebrar os paradigmas e estabelecer o novo, muitas vezes pela abertura de empresas, contribuindo diretamente com o crescimento econômico do país. Assim como o empreendedorismo e a economia andam lado a lado, um dos objetivos dessa pesquisa é saber se os empresários juniores se consideram empreendedores e se o MEJ prepara os jovens para serem empreendedores em suas respectivas EJs, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento da economia.

## **2.2 Movimento de Empresa Júnior**

### **2.2.1 História do MEJ**

O Movimento de Empresa Júnior, conhecido no Brasil como MEJ, surgiu na França, no ano de 1967, com o objetivo de ser um complemento para a formação acadêmica do aluno universitário proporcionando experiências profissionais. O MEJ possibilitava aos alunos de graduação a oportunidade de vivenciarem na prática tudo aquilo que estavam aprendendo na teoria em sala de aula. Na década de 80, com o crescimento do Movimento Júnior na França, essa onda se espalhou internacionalmente até chegar ao Brasil, em 1988, através da Câmara de Comércio Franco-Brasileira (MORETTO NETO, et al., 2004).

Assim que o MEJ chegou ao Brasil, rapidamente foi adotado pelas grandes universidades do país, como a Universidade de São Paulo (USP), Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA). Em menos de dez anos, o movimento já se encontrava nas principais Instituições de Ensino Superior (IES), auxiliando na graduação dos alunos, assim como capacitando cada membro com a qualidade dos serviços prestados (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004). De acordo com o censo da Brasil Júnior no

ano 2012, O MEJ faz parte da vida de mais de 9.000 universitários no Brasil inteiro, inseridos em mais de 1.200 empresas juniores em seus respectivos centros acadêmicos (BRASIL JÚNIOR, 2012).

### **2.2.2 Objetivos da Empresa Júnior**

De acordo com a Brasil Júnior (2003), uma Empresa Júnior (EJ) é uma organização sem fins lucrativos composta por alunos de graduação, com fins educacionais. Uma EJ tem vários objetivos que fazem com que os estudantes universitários troquem um estágio remunerado por uma experiência única e de muito aprendizado. O primeiro e grande objetivo do MEJ é desenvolver o ser humano profissionalmente e pessoalmente, para que ele possa impactar não somente a sociedade onde atua e convive, mas o país como um todo (TELES, 1994). Outro objetivo da EJ é de proporcionar aos alunos universitários a vivência prática de toda a teoria que eles aprendem em sala de aula, e junto com essa vivência prática, facilitar o ingresso desses empresários juniores no mercado de trabalho (BRASIL JÚNIOR, 2003).

Muitos empresários juniores se tornam empreendedores no futuro, já que estão constantemente lidando com empresários e com a abertura de novos negócios no mercado. A cada dia a sociedade está exigindo dos novos profissionais uma visão mais empreendedora, buscando inovações no mercado, e as EJs promovem de forma importante essa habilidade (LOPES; LOPES; LIMA, 2007). Por último, um grande objetivo do MEJ é aumentar a rede de contatos dos empresários juniores e das EJs como um todo. A relação de uma EJ com a outra dentro do MEJ é constante e frequente, já que todos trabalham juntos para um mesmo objetivo: impactar o país. Quando o membro sai da EJ, ele sai com uma rede de contatos muito ampla e densa, facilitando sua entrada no mercado de trabalho no futuro.

Toda EJ é ligada a uma IES, mas tanto a EJ, quanto a faculdade são duas instituições independentes. A EJ funciona dentro da IES, mas ambas têm funções diferentes. A EJ não tem como objetivo captar recursos financeiros para a IES através dos projetos e atividades, e sim utilizar esses recursos para a manutenção da EJ, assim como também para a capacitação dos seus membros através de cursos e palestras. A EJ também não tem como objetivo captar recursos financeiros para os membros ou pessoas ligadas à ela, já que no MEJ nenhum membro de nenhuma EJ recebe salário. Em vez do salário, o membro recebe formas de se capacitar e crescer profissionalmente e pessoalmente. Por último, não é objetivo das EJs e do MEJ o ganho financeiro, e sim o crescimento profissional e pessoal dos seus membros (BRASIL JÚNIOR, 2003).

## **2.3 Formação Profissional**

No século XXI a formação profissional de uma pessoa é a grande chave para o seu sucesso, assim como sua formação acadêmica que permite ingressar no mercado de trabalho, seja em uma instituição privada, uma instituição pública ou por meio da abertura do próprio negócio. O mercado de trabalho é extremamente concorrido e exige pessoas qualificadas e preparadas para desenvolverem seus respectivos trabalho. De acordo com Menezes (2006), o aumento da mão-de-obra qualificada tem influenciado ao crescimento da escolaridade da população brasileira. A economia não só emprega cada vez mais pessoas qualificadas, mas também as remunera de acordo com suas qualificações (MENEZES, 2012). O mercado oferece oportunidades, mas faltam pessoas que tenham o perfil apropriado e os conhecimentos, competências e habilidades exigidas para se encaixarem nestas oportunidades.

A escolha da formação profissional fica cada vez mais complicada devido ao grande número de opções disponíveis no mercado, sejam elas no setor privado, público ou na abertura da empresa própria. A formação acadêmica não é suficiente para dar aos jovens uma noção de qual setor se encaixa com o seu perfil, pois cada área tem diversas outras áreas dentro do mesmo segmento. Uma ótima opção para jovens que estão cursando suas graduações e ainda não sabem qual segmento seguirão tem sido os estágios e as Empresas Juniores. A escolha dos alunos de graduação por fazerem parte de EJs auxiliam no desenvolvimento da futura carreira, assim como também na escolha profissional (MINTZBERG, 1998).

### **2.3.1 Setor Privado**

O setor privado é uma opção que muitas pessoas aderem como escolha para formação profissional ao sair da faculdade. Para ingressar no setor privado é preciso primeiramente passar por um processo seletivo. As empresas particulares colocam um anúncio em seus sites com as exigências necessárias para participar do processo seletivo. Durante a seleção para a vaga, a pessoa passa por uma série de testes, sendo eles muitas vezes testes comportamentais, teóricos e de perfil organizacional, para saber se o candidato para a vaga têm o perfil que a empresa procura e se é realmente essa empresa que a pessoa está disposta a passar a maior parte do seu dia entregando demandas de trabalho.

As pessoas que entram para o setor privado geralmente procuram uma maior remuneração salarial (MIRANDA, 2011), mas ao mesmo tempo exige maior submissão aos seus subordinados. Dentro do setor privado existem hierarquias de cargos, onde o trabalhador precisa se submeter ao seu subordinado e entregar aquilo que lhe for exigido. Os funcionários do setor privado geralmente possuem pouca liberdade para tomar decisões, principalmente se forem do nível operacional. Diferente do setor público, o funcionário privado não usufrui de uma estabilidade no trabalho, podendo ser demitido a qualquer hora pelo seu desempenho nas demandas exigidas, ou devido ao momento atual que a empresa enfrenta no mercado de trabalho (DORNELAS, 2005). No setor privado, o gestor está o tempo todo tomando decisões. A função principal do gestor dentro da organização é de reduzir os custos da empresa e aumentar ao máximo sua lucratividade. As decisões que ele toma impactam os resultados da empresa, assim como o trabalho de cada funcionário em suas respectivas áreas (SILVA; SANTANA, 2011).

### **2.3.2 Setor Público**

O setor público tem sido a opção preferida para pessoas que procuram tanto estabilidade financeira como estabilidade no trabalho. Para ingressar no setor público, é preciso concorrer com milhares de pessoas por vagas e passar em um concurso estabelecido pelo próprio governo. O setor público costuma oferecer um salário consideravelmente bom, além da segurança que o funcionário terá que não será demitido. Por outro lado, muitas pessoas que trabalham no setor público estão insatisfeitas com seus trabalhos, devido a falta de um plano de carreira estabelecido e a incapacidade de fazer coisas novas no trabalho, estando sempre sujeitos as mesmas demandas. Se o trabalhador público quiser crescer e aumentar o seu salário, precisa fazer outro concurso (NUNES; LINS, 2009).

De acordo com Gomes (2006), o servidor público precisa ser de natureza física e estar vinculado tanto ao poder direto como ao poder indireto. O gestor do servidor público é o próprio Governo, onde precisa fazer com que os sistemas políticos funcionem, além de alcançar os objetivos estabelecidos pelos órgãos governamentais (AZEVEDO, 1970). O funcionário público tem alguns deveres que são atribuídos pelo Estado, como a forma que devem se comportar, a eficiência do seu trabalho e a prestação de contas de cada demanda executada (GOMES, 2006). Assim como o setor privado, o setor público também conta com características semelhantes. Cada órgão governamental têm seus objetivos e metas e os

gestores públicos precisam traçar as estratégias e administrar a equipe para que cada órgão consiga chegar aos resultados estipulados (AZEVEDO, 1970).

### **2.3.3 Empresa Própria**

De acordo com Hisrich e Peters (2004), o empreendedor é aquele que cria algo novo dedicando tempo, esforços e recursos, e assumindo riscos para ter uma satisfação pessoal e uma realização financeira no futuro. O empreendedor não precisa se submeter à uma pessoa hierarquicamente superior a ele, e tem a liberdade que precisa para tomar decisões e levar à frente a empresa.

De acordo com Dornelas (2007), existem algumas características de empreendedores que decidem abrir ou assumir a empresa própria. O empreendedor por necessidade é aquela pessoa que está desempregada e não encontra trabalho nem no setor público e nem no setor privado, então precisa montar um negócio as pressas para poder sobreviver. O empreendedor herdeiro ou empreendedor de sucessão familiar é aquele que recebe o negócio da família com a missão de ampliar o negócio e incrementar os seus lucros. Os empreendedores de sucessão familiar geralmente trabalham na empresa antes de assumi-la e passam por todos os setores da empresa para conhecer as características de cada área. A experiência obtida pelo jovem dentro da EJ contribui para a escolha da formação profissional, já que é possível experimentar na prática tudo aquilo que é falado na teoria dentro da sala de aula.

O MEJ impulsiona a vivência empresarial no jovem durante a graduação, contribuindo para o seu crescimento profissional e pessoal, ajudando a escolher a formação profissional que terá no futuro. O empreendedorismo tem sido um segmento de mercado que chama a atenção dos jovens, principalmente para o empresário júnior, já que ele está em constante contato com empresários e com a abertura de novos negócios. Por outro lado, a estabilidade do setor público e o rápido crescimento e reconhecimento do setor privado dificultam ainda mais a escolha do jovem recém-formado. A experiência do jovem dentro da EJ e o contato constante com pessoas de todos os segmentos do mercado de trabalho auxilia na escolha profissional, assim como direciona o jovem para qual ramo do mercado seguir depois da formação acadêmica.

### 3. METODOLOGIA

De acordo com Gil (2008), esta pesquisa possui um caráter descritivo, pois procurou entender as características da Empresa Júnior que influenciaram o pós-júnior a escolher a sua formação profissional. Essa pesquisa também foi considerada descritiva porque foram utilizados questionários e aplicados ao pós-júnior como forma de coleta de dados. Segundo a Brasil Júnior (2012), o MEJ faz parte da vida de mais de 9.000 universitários no Brasil inteiro, inseridos em mais de 1.200 Empresas Juniores em seus respectivos centros acadêmicos. Quanto a abordagem do problema, foi classificado como quantitativo, já que os dados coletados foram mensurados em dados numéricos e porcentagens, utilizando assim a estatística simples como resposta e análise posterior.

A técnica de coleta de dados foi um questionário contendo perguntas fechadas com respostas pré-estabelecidas para facilitar a mensuração dos resultados e perguntas abertas, possibilitando a comparação das diversas respostas. Todos os questionários foram enviados por email para os pós-juniões e postados em redes sociais destinado à ex-membros de Empresa Júnior, utilizando apenas as respostas dos questionários que foram respondidos dentro do prazo pré-estabelecido, que era de 10 dias. O questionário contava com 15 perguntas, sendo elas, 10 fechadas e 5 abertas. Além das 15 perguntas, o questionário contava com um espaço para o ex-membro se identificar, colocando o seu sexo e idade, assim também como a sua localização.

Os temas das perguntas do questionário eram todas voltadas à Empresa Júnior (EJ), empreendedorismo, formação acadêmica e formação profissional. Em relação à EJ, as perguntas procuravam saber o tempo no qual o ex-membro ficou na EJ, assim como as áreas da empresa que ele transitou enquanto estava na empresa e se essas áreas influenciaram na escolha profissional. Em relação ao empreendedorismo, as perguntas do questionário procuraram saber se a EJ influenciou o ex-membro a se tornar um empreendedor dentro do seu segmento de atuação e quais características empreendedoras ele possui. As perguntas sobre formação acadêmica procuraram saber se o ex-membro está formado ou não e quanto tempo falta para a sua formação. Por último, as perguntas sobre formação profissional procuraram saber em qual segmento do mercado de trabalho o ex-membro queria atuar antes de entrar na EJ, em qual segmento do mercado ele está atualmente, e onde ele gostaria de estar atuando futuramente.

Após serem respondidos, as respostas fechadas do questionário foram armazenadas em um banco de dados do Google Drive no Excel, tendo assim acesso a todas as respostas obtidas

dos pós-juniores, enquanto que as respostas abertas foram contadas e analisadas manualmente, transformando as respostas em porcentagens. Foram criados gráficos para facilitar a visualização e interpretação das respostas obtidas na pesquisa.

O universo da pesquisa foram os pós-juniores que já saíram de suas respectivas EJs, podendo estar em qualquer lugar do Brasil e fazer parte de qualquer IES, desde que tenha participado de uma EJ. Os pós-juniores foram escolhidos de forma não probabilística, já que todos fazem parte de um mesmo universo, o Movimento de Empresa Júnior, e não podem fazer mais parte de suas respectivas EJs (REA; PARKER, 2002). Os pós-juniores foram selecionados de forma aleatória e a única restrição que havia era o tempo de retorno das respostas do questionário, pois só seriam analisados os questionários respondidos dentro do tempo pré-estabelecido, que era de 10 dias. A pesquisa não focou somente nos pós-juniores do Distrito Federal, e sim das outras cidades do Brasil para se ter uma visão mais geral das formações profissionais, já que foi pesquisado se existe uma influência da EJ na formação profissional do pós-júnior.



#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este setor é reservado para expor os resultados obtidos da pesquisa, respondendo ao objetivo geral que é identificar o segmento do mercado de trabalho que os pós-juniões atuam depois de sair da Empresa Júnior (EJ). Também serão analisados e discutidos os dados que respondem aos objetivos específicos da pesquisa, que foram os seguintes: identificar quais foram os principais conhecimentos adquiridos na EJ que contribuíram para a escolha profissional; identificar quais foram os eventos e atividades que o pós-júnior participou durante sua vida de empresário júnior que contribuíram para a escolha profissional; conhecer a área de interesse do pós-júnior antes da vivência na EJ e depois de sair da EJ; e identificar a atuação do pós-júnior depois de sair da EJ.

O questionário com perguntas fechadas e abertas foi aplicado à 126 ex-membros de empresas juniores espalhadas pelo Brasil, que fizeram parte de uma EJ durante a graduação. Esses questionários foram enviados por email e colocados nas redes sociais e respondidos em um prazo de 10 dias. A análise dos dados coletados do questionário foi realizada por meio de estatística simples, utilizando uma planilha no Excel com todas as perguntas abertas do questionário, e os gráficos do Google Docs, contabilizando todas as respostas fechadas do questionário.

De acordo com a Brasil Júnior (2003), só pode participar de uma EJ estudantes que estão realizando a graduação, pois a EJ age como complemento prático para a graduação do estudante. Em relação às idades dos pós-juniões que responderam à pesquisa, 6,3% dos ex-membros têm idades entre 16 e 20 anos, 59,5% dos ex-membros têm idades entre 20 e 25 anos, e 34,1% dos ex-membros que responderam a pesquisa possuem idades acima de 25 anos. A grande maioria dos ex-membros de EJs que responderam a pesquisa possuem idades acima de 20 anos.

Dos 126 questionários retornados, 46,8% foram respondidos por homens, enquanto que os demais 53,2% foram respondidos por mulheres. Assim que o Movimento de Empresa Júnior (MEJ) chegou ao Brasil, rapidamente foi adotado por grandes universidades do país, como é o caso da Universidade de São Paulo (USP) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV), e rapidamente foi se espalhando para outras cidades do país, fazendo parte da vida de mais de 9.000 universitários no Brasil inteiro no ano de 2012 (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004). A pesquisa foi respondida por pessoas de 29 cidades diferentes espalhadas pelo Brasil, sendo 48% dessas pessoas de Brasília, 12% da cidade de São Paulo e 6% de Uberlândia.

A pesquisa alcançou pessoas espalhadas em 13 estados diferentes do Brasil, obtendo 49% das respostas do estado do Distrito Federal, 21% do estado de São Paulo e 11% do estado de Minas Gerais. Os estados do Paraná e Rio de Janeiro também contribuíram com a pesquisa, somando juntos 9% das respostas obtidas.

Quanto a influência da EJ na formação profissional do pós-júnior, 100% fizeram parte de EJ, já que a pesquisa foi direcionada para pessoas que participaram de alguma EJ e hoje são ex-membros. De acordo com a Brasil Júnior (2012), o Relatório Nacional de 2012 estimou que existem aproximadamente 1.120 EJs localizadas no país, sendo que várias destas EJs correspondem à mesma IES, principalmente as universidades federais. A pesquisa foi respondida por ex-membros de 59 EJs espalhadas pelo Brasil, em 26 Instituições de Ensino Superior (IES) diferentes.

Em relação as EJs, 25% dos respondentes fizeram parte da Projetos Consultoria Integrada, EJ do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), em Brasília. Seis por cento faziam parte da Apoio Consultoria, EJ da Universidade Federal de Uberlândia, em Minas Gerais. Uma outra EJ que contribuiu com um grande aporte dos seus ex-membros para essa pesquisa foi a AD&M Consultoria, EJ da Universidade de Brasília (UnB), com 6% dos respondentes. Dos ex-membros das 26 IES que contribuíram para a realização dessa pesquisa, 25% faziam ou fazem parte do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), enquanto que outros 25% eram ou são da Universidade de Brasília (UnB), juntas somando 50% das pessoas que responderam a pesquisa. Pessoas de outras IES espalhadas pelo Brasil também responderam à pesquisa, sendo 10% das respostas vindas da UNICAMP, em Campinas, 6% da Universidade Federal de Uberlândia, em Uberlândia, e outros 6% da Universidade de São Paulo (USP), em São Paulo.

A EJ é administrada pelos próprios alunos da IES, que prestam serviços para a sociedade, prezando o aprendizado e o crescimento profissional e pessoal. A EJ presta serviços de consultoria em diversas áreas, com projetos voltados para empresas externas e para a sociedade, assim como projetos internos voltados para o crescimento e o amadurecimento da própria EJ (TOLFO; SCHMITZ, 2005). Em virtude disso, uma das perguntas da pesquisa procurou saber em quais áreas os ex-membros da EJ trabalharam durante sua experiência no MEJ. Das respostas obtidas, 26% dos ex-membros trabalharam na área de projetos, 18% faziam parte da presidência da EJ, seja ela institucional ou organizacional, 14% faziam parte das áreas de marketing e gestão de pessoas, e 13% eram da área administrativa e financeira.

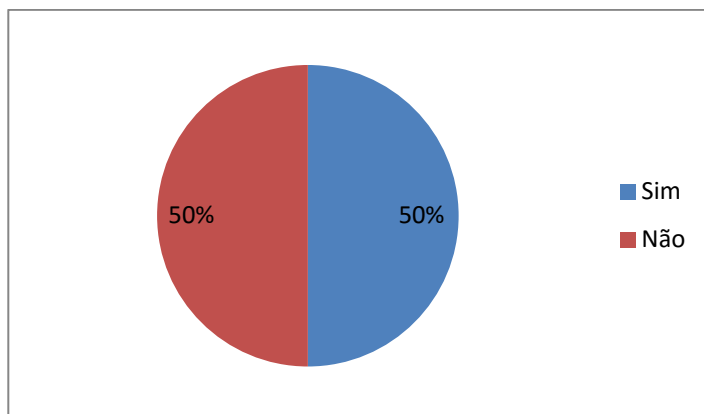


Gráfico 1: Formação Acadêmica

O MEJ possibilita aos alunos de graduação a oportunidade de vivenciarem na prática tudo aquilo que aprendem na teoria em sala de aula, servindo como complemento para a formação acadêmica (MORETTO NETO, et al., 2004). Como observado no gráfico 1, duas das perguntas da pesquisa procuraram saber sobre a formação do ex-membro, se ele está, ou não, formado na faculdade e se formado, há quanto tempo. Cinquenta por cento dos ex-membros de EJ que responderam à pesquisa já estão formados, enquanto que os demais 50% ainda estão realizando seus cursos superiores ou algum outro curso.

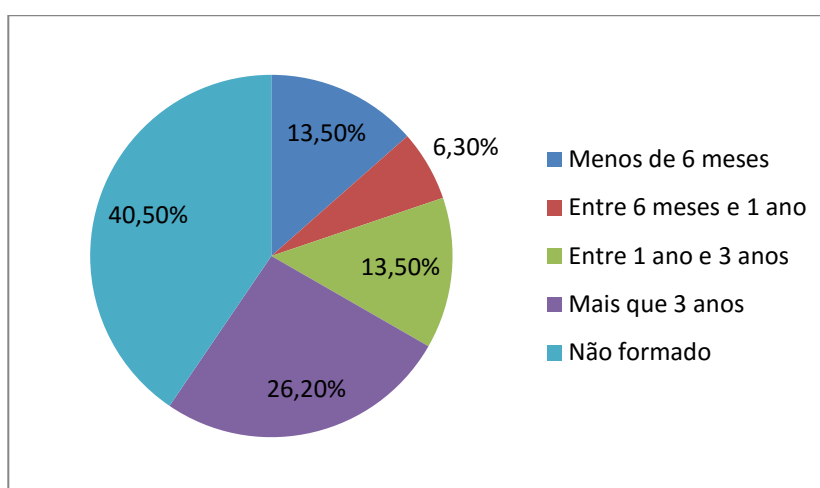


Gráfico 2: Tempo de Formação Acadêmica

Dos ex-membros que já estão formados, 26,2% estão formados à mais de 3 anos, 13,5% estão formados à menos de 6 meses ou entre 1 ano e 3 anos, enquanto que 6,3% dos ex-membros de EJ estão formados entre 6 meses e 1 ano.

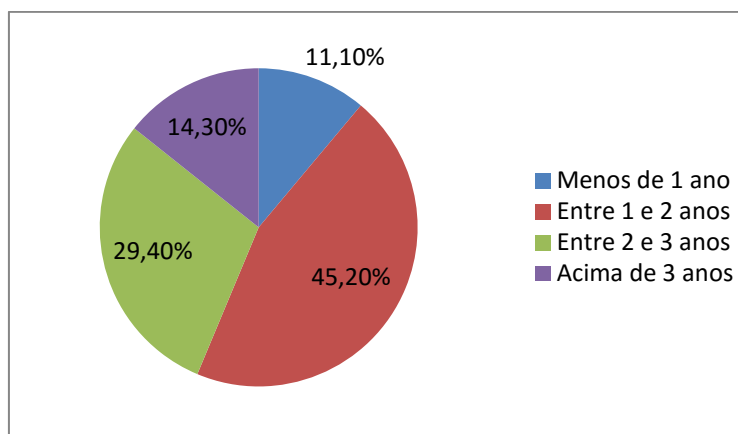


Gráfico 3: Tempo de Empresa Júnior

Dentro do MEJ, os membros de EJ possuem a experiência de aprender e vivenciar na prática o movimento empresarial desde cedo, na graduação (FEJESP, 2012). Um aluno de IES só pode participar de alguma EJ enquanto estiver vinculado a alguma IES, e uma vez formado, não pode mais fazer parte da EJ. Os resultados da pesquisa mostram que 45,2% dos ex-membros que responderam a pesquisa, ficaram entre 1 e 2 anos na EJ, enquanto que 29,4% ficaram na EJ entre 2 e 3 anos, 14,3% ficaram acima de 3 anos e apenas 11,1% dos ex-membros ficaram menos de 1 ano. O tempo que o membro fica na EJ é totalmente ligado a influência que a EJ têm sobre o membro, pois quanto mais tempo ele fica na empresa, mais coisas ele aprende e são adicionadas ao seu conhecimento.

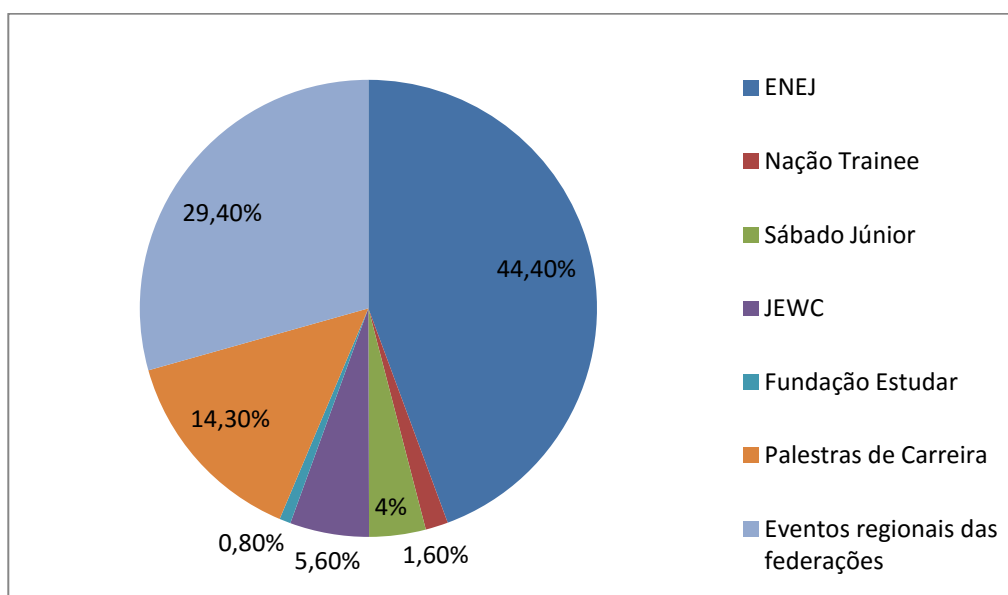


Gráfico 4: Principais eventos do MEJ

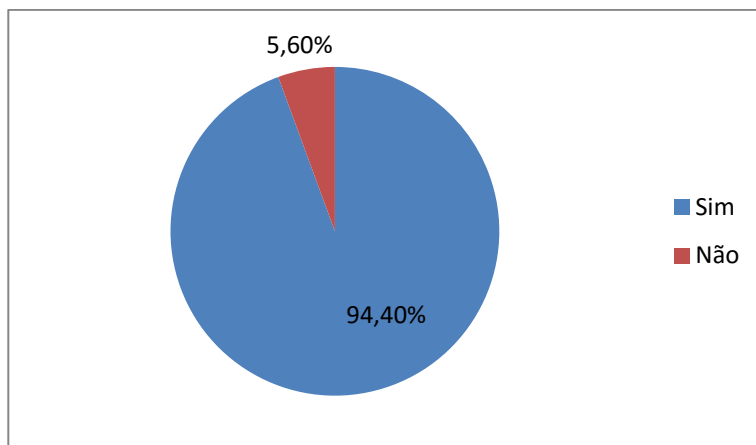


Gráfico 5: Influência do MEJ

O gráfico 5 é totalmente ligado ao resultado obtido no gráfico 3, que fala sobre o tempo que o membro permaneceu na EJ. Quanto mais tempo o pós-júnior ficou na EJ, maior influência existe da EJ sobre o membro. Neste gráfico, observa-se que 94,4% dos ex-membros que responderam à pesquisa foram influenciados pela experiência no MEJ e em suas respectivas EJs, contribuindo para a escolha profissional. Apenas 5,6% dos ex-membros falaram que não foram influenciados pela EJ.

Juntamente com a influência da EJ na formação profissional, o gráfico 4 também aponta as principais atividades que o ex-membro participou durante sua vivência empresarial no MEJ que contribuíram para a escolha profissional. O principal evento que contribuiu para a escolha profissional dos ex-membros foi o ENEJ, com 44,4% dos votos. O ENEJ é o Encontro Nacional de Empresas Juniores que acontece uma vez por ano em uma cidade do Brasil, onde todas as EJs de todos os lugares do Brasil se encontram e participam de palestras, eventos motivacionais e festas. Outros eventos oferecidos pela EJ que influenciaram na escolha profissional do ex-membro foram os eventos regionais das federações, com 29,4% dos votos, e palestras de carreira, com 14,3% das escolhas. As EJs procuram remunerar os membros através de cursos e capacitações, promovendo o crescimento pessoal e profissional de cada um dos seus membros (BRASIL JÚNIOR, 2003).

Quanto a identificar quais foram os principais conhecimentos adquiridos na EJ que contribuíram com a escolha profissional, de acordo com Menezes (2012), as empresas tem demandado pessoas qualificadas e preparadas, possuindo experiências ainda durante o tempo de graduação, antes de ingressar no mercado de trabalho. Existe um papel fundamental dos

estágios e das Empresas Juniores (EJs) na formação acadêmica e profissional do aluno de graduação, qualificando os alunos para o mercado de trabalho (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

De acordo com os principais conhecimentos adquiridos na EJ pelos ex-membros que contribuíram com a escolha profissional, 12% constataram que os conhecimentos adquiridos com liderança e trabalho em equipe contribuíram totalmente com a escolha profissional. Outro conhecimento importante adquirido foi o de gestão, com 10% da escolha de todos os ex-membros. Conhecimentos em processos (5%), empreendedorismo (6%), estratégia (8%) e autoconhecimento (4%) foram outros conhecimentos citados pelos ex-membros durante o tempo de EJ que contribuíram com a escolha profissional.

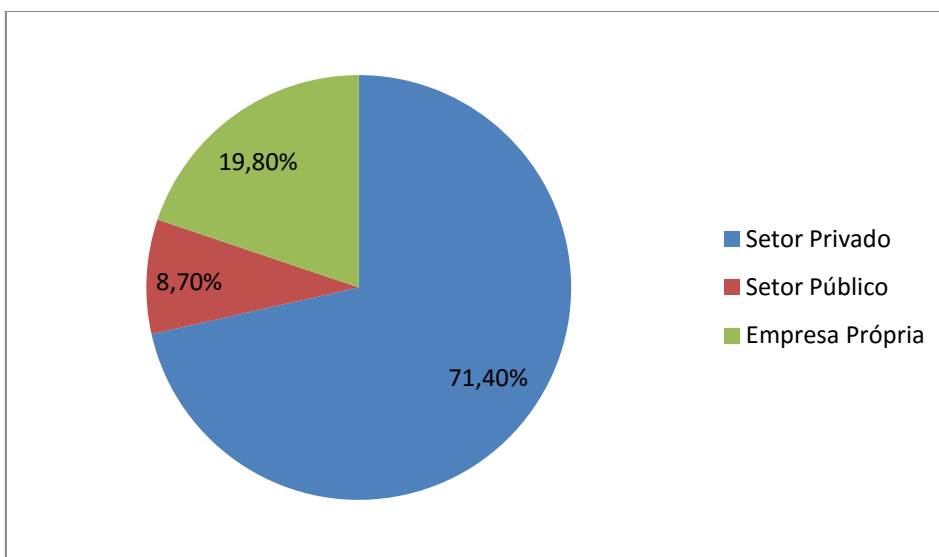


Gráfico 6: Segmento de atuação antes de entrar na EJ

Para saber se a vivência empresarial experimentada na EJ mudou ou manteve a área de atuação futura do pós-júnior, identificou-se que 71,4% gostariam de atuar no setor privado antes de entrarem na EJ, 19,8% gostariam de abrir a empresa própria antes de entrarem na EJ, e 8,7% gostariam de trabalhar no serviço público, conforme o gráfico 6. A escolha dos alunos de graduação por fazerem parte de EJs auxiliam no desenvolvimento da futura carreira, assim como também na escolha profissional (MINTZBERG, 1998).

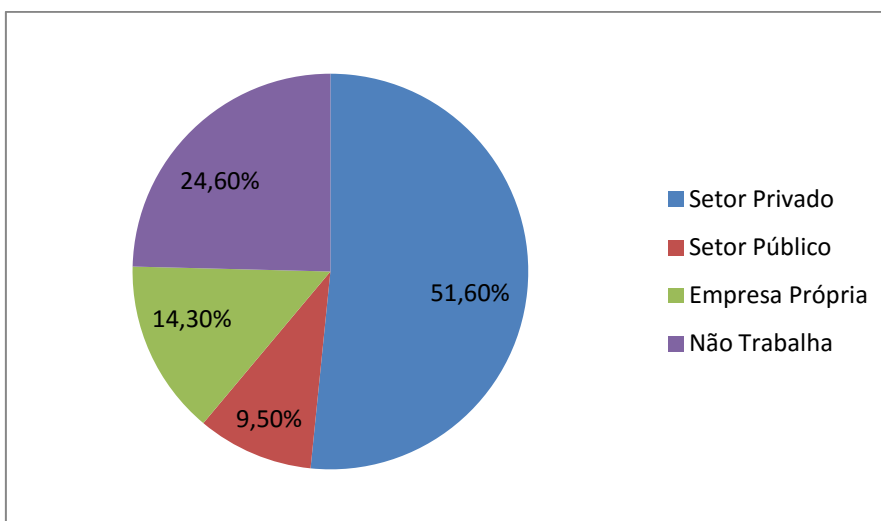


Gráfico 7: Segmento de atuação depois de sair da EJ

Quanto ao segmento profissional que o pós-júnior atua depois de sair da EJ, 51,6% trabalham no setor privado, 14,3% abriram empresas próprias, 9,5% trabalham no setor público e 24,6% não estão trabalhando. Foi possível manter um índice parecido a pesquisa sobre o segmento de atuação que o pós-júnior gostaria de atuar antes de entrar na EJ, pois a grande maioria queria trabalhar no setor privado e atualmente trabalha no setor privado, assim como um índice similar às pessoas que queriam abrir a empresa própria e estão trabalhando nas suas próprias empresas, e as que foram para o setor público.

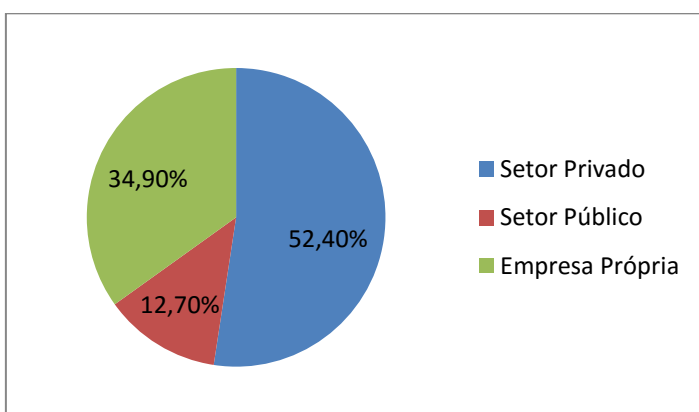


Gráfico 8: Segmento de atuação que gostaria de estar atuando

Depois de comparar o segmento de atuação do pós-júnior antes de entrar na EJ e o segmento de atuação do pós-júnior depois de sair da EJ, foi possível conhecer o segmento profissional que o pós-júnior gostaria de estar atuando. Existem pessoas que estão insatisfeitas onde estão, e gostariam de estar fazendo algo novo. Das respostas obtidas, 52,4% gostariam de estar atuando no setor privado, 34,9% gostariam de abrir a empresa própria, enquanto que 12,7% gostariam de trabalhar no setor público. Esses dados comparados aos dados anteriores

sobre o segmento de atuação depois de sair da EJ, percebe-se que o número de pessoas que estão no setor privado e gostariam de estar no setor privado é praticamente o mesmo, o que indica que as pessoas que trabalham no setor privado estão satisfeitas onde estão. Por outro lado, percebe-se que aproximadamente 80% dos pós-juniores que não estão trabalhando gostariam de abrir a empresa própria, enquanto que entre 15 e 20% gostariam de ir para o setor público. Assim, aumenta significativamente o número de pessoas que desejam ter empresa própria, chegando a 34,9%, e se mantém constante o número de pessoas que querem trabalhar no setor público, chegando a 12,7%.

A vivência empresarial experimentada no MEJ prepara os jovens para serem empreendedores dentro das suas área de atuação. De acordo com Dornelas (2008), a palavra empreendedor é utilizada para indicar aquele que assume riscos e procura algo novo. Conforme Chiavenato (2012, p. 3), o empreendedor é aquele que

proporciona a energia que move toda a economia, alavanca as mudanças e transformações, produz dinâmica de novas idéias, cria empregos e impulsiona talentos e competências. Mais ainda: é ele quem fareja, localiza e rapidamente aproveita as oportunidades fortuitas que aparecem ao acaso, sem pré-aviso, antes que outros aventureiros o façam.

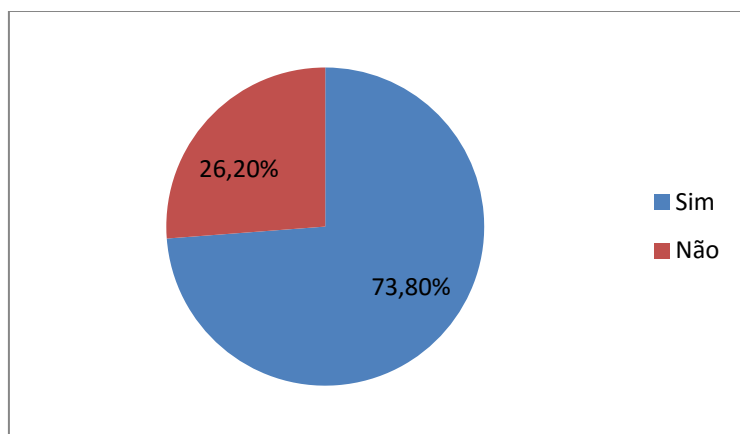


Gráfico 9: Empreendedorismo dentro do segmento de atuação

O Movimento de Empresas Juniores (MEJ) prepara cada jovem dentro de sua respectiva EJ para se tornar um empreendedor no segmento profissional que for atuar. Dos pós-juniores que responderam a pesquisa, 73,8% consideram que o MEJ os ajudou a virarem empreendedores dentro do seu segmento de atuação, enquanto que 26,2% responderam que não se consideram empreendedores dentro do seu segmento de atuação. Chiavenato (2008) revela que o empreendedor é a pessoa que consegue fazer com que as coisas aconteçam, pois têm ideias transformadoras, criatividade e perseverança para chegar ao planejado. Existem



três características básicas que identificam o espírito empreendedor do ser humano: necessidade de realização; disposição para assumir riscos; e autoconfiança. Dos 73,8% pós-juniões que se consideram empreendedores, 35% se consideram empreendedores por serem inovadores; 15% pelo fato de já possuírem empresa própria; 14% por estarem constantemente procurando a melhoria contínua; 10% por fazerem a diferença nas áreas de atuação; 9% por possuírem conhecimentos gerais sobre empreendedorismo; 6% por serem pessoas visionárias. Outras razões levantadas para serem empreendedores foram: gosto por novos desafios, agregação de valor às atividades, sentimento de dono e gosto em tomada de riscos.

Assim como Chiavenato (2008) considera que a necessidade de realização, a disposição para assumir riscos e a autoconfiança são características básicas de todo empreendedor, o SEBRAE (2010) também determina dez características que fazem parte do espírito empreendedor, sendo elas: busca de oportunidade e iniciativa; persistência; comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; corre riscos calculados; estabelece metas; busca informações; planejamento e monitoramento sistemático; persuasão e rede de contatos; e independência e autoconfiança. A pesquisa procurou conhecer qual característica empreendedora o pós-júnior possui mais. Quarenta e nove virgula dois por cento escolheram o comprometimento como característica principal do empreendedor. As demais características sinalizadas pelos pós-juniões em ordem de importância são as seguintes: buscar informações (27,8%), exigência de qualidade e eficiência (27%), busca de oportunidade e iniciativa (24,6%), independência e autoconfiança (23,8%), persistência e correr riscos calculáveis (23%), planejamento e monitoramento sistemático (22,2%), estabelecer metas (21,4%) e por último como menos importante, persuasão e rede de contatos (19%).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou identificar se existe uma influência da Empresa Júnior (EJ) na formação profissional do pós-júnior. Diante deste cenário, objetivo geral da pesquisa procurou identificar em qual segmento do mercado de trabalho o pós-júnior atua depois de sair da EJ. Dos 126 pós-juniores que responderam pesquisa, 51,6% trabalham no setor privado, 9,5% trabalham no setor público, 14,3% possuem empresas próprias, enquanto que 24,6% ainda não trabalham ou estão a procura de um trabalho. Por tanto, o objetivo geral da pesquisa foi alcançado, chegando-se a conclusão de que a grande maioria dos pós-juniores formados, atuam no setor privado.

Para alcançar o objetivo geral, um dos objetivos específicos era identificar os principais conhecimentos adquiridos na EJ que contribuíram para a escolha profissional. De acordo com os principais conhecimentos adquiridos na EJ pelos ex-membros que contribuíram com a escolha profissional, 12% dos ex-membros constataram que os conhecimentos adquiridos com liderança e trabalho em equipe contribuíram totalmente com a escolha profissional. Outro conhecimento importante adquirido foi o de gestão, com 10% da escolha de todos os ex-membros. Conhecimentos em processos (5%), empreendedorsimo (6%), estratégia (8%) e autoconhecimento (4%) foram outros dos principais conhecimentos adquiridos pelos ex-membros durante o tempo de EJ que contribuíram com a escolha profissional. Esses resultados foram capazes de responder um dos objetivos específicos da pesquisa que era conhecer quais eram esses conhecimentos que a EJ transmitiu para os membros, que auxiliaram na escolha profissional.

Outro objetivo específico da pesquisa era identificar quais foram os eventos e atividades que o pós-júnior participou durante sua vida de empresário júnior que contribuíram com a escolha profissional. O principal evento que contribuiu para a escolha profissional dos membros que responderam a pesquisa foi o ENEJ, com 44,4% dos votos. Outros eventos como palestras de carreira e eventos regionais das federações também foram importantes. Esse resultado obtido foi capaz de responder um dos objetivos específicos da pesquisa, e foi possível saber que o ENEJ, os eventos regionais das federações e as palestras de carreira foram os preferidos pelos ex-membros.

Como objetivo específico, a pesquisa procurou conhecer a área de interesse do pós-júnior antes da vivência na EJ e depois de sair da EJ. Dos 126 respondentes, 71,4% gostariam de atuar no setor privado antes de entrarem na EJ, 19,8% gostariam de abrir a empresa própria antes de entrarem na EJ, e 8,7% gostariam de trabalhar no serviço público. Depois de sair da

EJ, 51,6% dos pós-juniores trabalham atualmente no setor privado, 14,3% abiram as empresas próprias, 9,5% trabalham no setor público e 24,6% não estão trabalhando atualmente. Como isso, foi possível responder ao objetivo específico da pesquisa mantendo um índice semelhante aos segmentos de atuação que os ex-membros gostariam de trabalhar antes da participar da EJ e depois de sair da EJ.

Por último, a pesquisa procurou identificar a atuação do pós-júnior depois de sair da EJ. Como demonstrado no objetivo geral da pesquisa, a grande maioria dos pós-juniores formados, atuam no setor privado, seguido pelas empresas próprias e o setor público. Após o análise de todos os dados, chega-se à conclusão de que existe sim a influência da EJ na formação profissional do ex-membro.

Como limitação desta pesquisa, pode se destacar as poucas pesquisas ao que se referem ao MEJ e as EJs, e a falta de livros que auxiliem na disponibilidade das informações. Como agenda futura, recomenda-se que este questionário seja aplicado à mais ex-membros de EJs, para se obter dados mais precisos sobre a inserção dessas pessoas nos segmentos do mercado de trabalho. Seria interessante também realizar uma pesquisa para saber se existe alguma influência da Empresa Júnior na abertura da empresa própria, já que 73,8% dos ex-membros se consideram empreendedores dentro dos seus segmentos de trabalho. Por fim, sugere-se que essa pesquisa seja apresentada as EJs como forma de incentivar novos membros a entrarem nas EJs e experimentarem a vivência empresarial que o MEJ proporciona aos alunos de graduação.

## REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, J. B. B. **Administração pública**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1970.
- BRASIL JÚNIOR - Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2012). **Censo e Identidade: Identificando a realidade do Movimento Empresa Júnior**. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/site/arquivos>> Acesso em: 15 set. 2015.
- BRASIL JÚNIOR (2003). **Conceito empresa junior da rede Brasil**. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/arquivos/download/2.pdf>> Acesso em: 15 set. 2015.
- CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo**: Dando asas ao espírito empreendedor. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2012.
- CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo**: Dando asas ao espírito empreendedor. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2008. pp. 8-9.
- COSTA, A.; BARROS, D.; CARVALHO, J.L. A Dimensão Histórica dos Discursos acerca do Empreendedor e do Empreendedorismo. **RAC**, v.15, n.2, p. 179-197, mar./abr. 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n2/v15n2a02.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2015.
- DORNELAS, J.A. **Empreendedorismo**: transformando idéias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DORNELAS, J.A. **Empreendedorismo na prática**: mitos e verdades do empreendedor de sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- DORNELAS, J.A. **Transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- ESPEJO, M. M. S. B.; PREVIDELLI, J. J. Os grandes desafios e as estratégias do empreendedor no ensino superior privado. In: PREVIDELLI, J. J.; SELA, V. M. (Org.). **Empreendedorismo e educação empreendedora**. Maringá/Pr: Unicorpore, 2006. p. 21-52.
- FEJESP. **Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo**. 2012. Kit Fundação. Disponível em: <<http://www.fejesp.org.br>> Acesso em: 20 ago. 2015
- FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários de pequenos negócios. São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, FGV, v.34, abril/junho 1999.
- GEM 2015. **GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR**. 2015. Disponível em: <<http://www.gemconsortium.org/country-profile/46>> Acessado em: 20 ago. 2015.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOMES, F. B. **Elementos de direito administrativo**. Barueri, São Paulo: Manole, 2006.
- HISRIC, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

- LOPES, M. C.; LOPES, P. C.; LIMA, Z. A. A Contribuição da empresa júnior de administração no Brasil. **Revista ANGRAD**, v. 8, n. 1, p. 33-52, 2007.
- MENEZES-FILHO, N. A. **Apagão de mão de obra qualificada?:** as profissões e o mercado de trabalho brasileiro entre 2000 e 2010. São Paulo: Centro de Políticas Públicas do INSPER; USP, 2012.
- MENEZES FILHO, N. A. **Tecnologia e Demanda por Qualificação na Indústria Brasileira.** Rio de Janeiro: CEPAL, 2006.
- MINTZBERG, Henry. A criação artesanal da estratégia in: MONTGOMERY, Cynthia A; PORTER, Michael E. (Org.) **Estratégia:** a busca da vantagem competitiva. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- MIRANDA, L. F. V. **Por que se preocupar com a corrupção? Por que a corrupção (política) pode ser eficiente?.** In: XXVIII Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia. Recife, 2011. Disponível em: <  
[http://uff.academia.edu/LuizFernandoMiranda/Papers/987899/Por\\_que\\_se\\_preocupa\\_r\\_com\\_a\\_corrupcao\\_Por\\_que\\_a\\_corrupcao\\_politica\\_pode\\_ser\\_eficiente](http://uff.academia.edu/LuizFernandoMiranda/Papers/987899/Por_que_se_preocupa_r_com_a_corrupcao_Por_que_a_corrupcao_politica_pode_ser_eficiente)> Acesso em: 15 ago. 2015
- MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. **Empresa Júnior:** Espaço de aprendizagem. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2004.
- NUNES. A.V. L; LINS, S. L. B. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **POT**. v. 9, n. 1, Jan/Jul, 2009. p. 51-67.
- PERES, R. S.; CARVALHO, A. M. R.; HASHIMOTO, F. Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.4, n.2, p.11-30, 2004.
- REA, L. M; PARKER, R. A. **Metodologia da pesquisa: do planejamento à execução.** São Paulo: Pioneira, 2002.
- SCHUMPETER, J. A. **Teoria do Desenvolvimento Econômico:** uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. 2.ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985.
- SEBRAE. **As dez características do empreendedor.** 2010 Disponível em:<<http://empretec.sebrae.com.br/tag/caracteristicas-empreendedoras/page/2/>> Acesso em: 15 ago. 2015.
- SILVA, G. A. F.; SANTANA, J. V. S. **O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise.** 2011. Disponível em: <  
<https://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/o-perfil-do-administrador-e-empresas-exigido-pelo-mercado-de-trabalho-em-tempos-de-crise>>Acesso em: 15 ago. 2015.
- SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de Estágio: contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. **Paidéia.** Ribeirão Preto, 2013.

TELES, A. X. **Psicologia Organizacional:** a psicologia na empresa e na vida em sociedade. São Paulo: Ática, 1994.

TOLFO, S. R.; SCHIMITZ, S. A formação de consultores em uma empresa júnior. **Revista ANGRAD**, v. 6, n. 2, p. 25-40, 2005.